Полное наименовании организации / Индивидуальный предприниматель ФИО

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**[наименование должности руководителя профсоюза][подпись, ФИО][дата согласования] | **УТВЕРЖДАЮ**[должность руководителя][подпись, ФИО][дата утверждения]М.П |

**Положение об оплате труда работника**

**1.Термины и определения**

**1.1.** Работодатель – [полное наименование организации или ИП ФИО].

**1.2.** Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

**1.3.** Система оплаты труда – совокупность правил определения оплаты труда, в том числе порядок начисления Заработной платы, размеры Часовых тарифных ставок, Окладов, Сдельных расценок, размеры, условия, порядок предоставления Компенсационных и Стимулирующих выплат.

**1.4.** Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также Компенсационные и Стимулирующие выплаты.

**1.5.** Оклад – фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета Компенсационных, Стимулирующих и социальных выплат.

**1.6.** Часовая тарифная ставка (ЧТС) – фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час) без учета Компенсационных, Стимулирующих и социальных выплат.

**1.7.** Сдельная расценка – размер оплаты труда за единицу выполненной работы

(оказанной услуги).

**1.8.** Компенсационные выплаты – включаемые в Заработную плату денежные выплаты компенсационного характера, начисленные Работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера.

**1.9.** Стимулирующие выплаты – денежные выплаты стимулирующего характера, начисленные Работникам за достижение определенных показателей, выполнение важных проектов.

**1.10.** Премия за производственный результат – стимулирующая выплата, которая начисляется Работникам за достижение определенных показателей в работе.

**1.11.** Непроизводственная премия – это часть стимулирующих выплат, которая не связана с выполнением конкретных производственных показателей или достижением целей трудовой деятельности, а выплачивается Работникам по случаю или событию.

 **2. Общие положения**

**2.1.** Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту Положение) регулирует вопросы, связанные с оплатой труда работников [полное наименование организации или ИП ФИО] (далее по тексту – Работодатель), в том числе понятие оплаты труда, виды оплаты труда Работников.

**2.2.** Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, сохранения и закрепления квалифицированных кадров.

**2.3.** Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

* Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;
* Налоговый кодекс Российской Федерации.

**2.4.** Настоящее Положение распространяется на всех Работников, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с Работодателем трудовых договоров, и доводится до сведения всех Работников под подпись.

**2.5.** Настоящее Положение определяет основные Системы оплаты труда, элементы Заработной платы, виды выплат, входящих в состав Заработной платы, и порядок определения их размеров, а также порядок начисления и выплаты Заработной платы.

**3. Системы оплаты труда**

**3.1.** В Организации / У Индивидуального предпринимателя [выберите нужное] действуют системы оплаты труда, установленные настоящим Положением в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**3.2.** Работнику может быть установлена одна из следующих систем оплаты труда:

1. Простая повременная система оплаты труда:
* вознаграждение за труд производится по окладу или часовой тарифной ставке, а также включаемых в заработную плату компенсационных выплат и надбавок стимулирующего характера (если такие предусмотрены организационно-распорядительными документами), за фактически отработанное время.
1. Прямая сдельная система оплаты труда:
* вознаграждение за труд производится за фактический объем выполненных работ (оказанных услуг) исходя из установленной сдельной расценки за единицу выполненной работы (оказанной услуги), а также включаемых в заработную плату компенсационных выплат и надбавок стимулирующего характера (если такие предусмотрены организационно-распорядительными документами).
1. [выбрать нужное и/или указать иную систему оплаты труда Работника].

**4. Элементы заработной платы**

**4.1.** **Элементы Заработной платы**

Элементами Заработной платы, в действующей Системе оплаты труда являются:

1. Оклад / ЧТС / Сдельная расценка.
2. Компенсационные выплаты:
* [перечислить состав компенсационных выплат];
1. Стимулирующие выплаты:
* вариант: надбавки стимулирующего характера;
* вариант: премии.

**4.2. Оклад / ЧТС / Сдельная расценка**

**4.2.1.** Оклад или ЧТС устанавливаются при повременной Системе оплаты труда (простой повременной).

Размер Оклада / ЧТС для должности утверждается штатным расписанием и является обязательным условием трудового договора.

**4.2.2**. Сдельная расценка устанавливается Работнику при сдельной Системе оплаты труда (прямой сдельной).

Размер Сдельной расценки определяется организационно-распорядительными документами, и является обязательным условием трудового договора.

**4.3. Компенсационные выплаты**

**4.3.1.** Настоящим Положением предусмотрены следующие Компенсационные выплаты:

|  |  |
| --- | --- |
| Тип выплаты | Наименование выплаты  |
| Вариант: За работу в местностях с особыми климатическими условиями  | Вариант: Районный коэффициент |
| Вариант: Процентная надбавка к Заработной плате |
| Вариант: За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | Вариант: Оплата сверхурочной работы |
| Вариант: Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни |
| [указать наименование иных выплат] |  |

Также Работникам могут выплачиваться иные Компенсационные выплаты в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Варианты:

**4.3.2.** Размеры районных коэффициентов

Размеры районных коэффициентов установлены действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР, которые применяются в части не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации.

**4.3.3.** Размеры процентных надбавок к Заработной плате

Для Работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается максимальный размер процентной надбавки к Заработной плате, предусмотренный действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР, которые применяются в части не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации, независимо от имеющегося у Работника стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**4.3.4.** Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в - полуторном размере; за последующие часы - в двойном размере.

Оплаченная в повышенном размере или компенсированная предоставлением дополнительного дня отдыха согласно ст. 153 ТК РФ сверхурочная работа в выходные или нерабочие праздничные дни дополнительной оплате в повышенном размере не подлежит.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выбранный Работником способ компенсации сверхурочной работы закрепляется в приказе о привлечении Работника к сверхурочной работе.

**4.3.5.** Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Выплата заработной платы за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере в соответствии с правилами ст. 153 ТК РФ.

Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0:00 до 24:00).

По письменному заявлению Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

[Указать размеры иных Компенсационных выплат].

**4.4.** **Стимулирующие выплаты**

**4.4.1.** Надбавки стимулирующего характера

**4.4.1.1.** Назначение и выплата надбавок стимулирующего характера, является правом Работодателя.

Надбавки стимулирующего характера являются негарантированными выплатами и могут выплачиваться Работодателем с целью дополнительного материального стимулирования Работников.

**4.4.1.2.** Работникам могут быть выплачены следующие надбавки стимулирующего характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Виды надбавок | Основания для выплаты надбавок | Основания дляуменьшения/отмены надбавок |
| Вариант:Надбавка за выполнение сложных задач | Вариант:Может выплачиваться Работнику за выполнение задач повышенной сложности, для решения которых необходимо находить инновационные методы, технологии. | Вариант:Уменьшается при сниженииобъема решаемых нестандартных задач или отменяется при отмене или завершении работы по данным задачам |
| [Вписать нужное] |  |  |

**4.4.1.3.** Надбавки стимулирующего характера, выплачиваются Работнику по занимаемой им должности на основании приказа Работодателя, предельными размерами не ограничиваются и могут выплачиваться в течение определенного или неопределенного срока в зависимости от периода действия основания для назначения надбавок.

**4.4.1.4.** Размер надбавки стимулирующего характера, может быть определен в виде суммы или процента от Оклада / ЧТС / Сдельной расценки и рассчитывается пропорционально отработанному времени.

**4.4.2**. Премии

Виды премий, а также порядок их начисления, условия и сроки выплаты, определены в соответствующем локальном нормативном акте о премировании Работников.

**5. Порядок начисления заработной платы**

**5.1.** Начисление Заработной платы производится с учетом выплат, включаемых в Заработную плату, содержание и размер которых установлен трудовым договором, организационно-распорядительными документами и локальными нормативными актами Работодателя в соответствии с установленной Системой оплаты труда, а также с учетом удержаний из Заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, и вычетов, производимых по письменному заявлению Работника.

Начисление Заработной платы Работникам осуществляется на основе табеля учета рабочего времени, который подтверждает фактически отработанное время, учитывает неявки и переработки.

**5.2.** Оплата времени простоя:

**5.2.1.** Период простоя в работе (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ исходя из причин простоя.

**5.3.** Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей (статья 155 ТК РФ):

**5.3.1.** При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

**5.3.2**. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

**5.3.3.** При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

**5.4.** Заработная плата, выплачивается каждые полмесяца. Конкретные даты выплаты Заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

**5.5**. Удержания из Заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, а также по письменному заявлению Работника.

**6. Заключительные положения**

**6.1.** Работодатель с учетом достижения плановых финансово-экономических показателей деятельности не реже [указать срок] осуществляет повышение уровня реального содержания Заработной платы Работников одним или несколькими способами:

1) путем осуществления индексации одной из составляющих Заработной платы. Индексация заработной платы осуществляется на основании соответствующего приказа, определяющего порядок ее проведения, размер индексации и индексируемые составляющие Заработной платы.

2) [указать иное].

**6.2.** Размеры ежемесячных дополнительных выплат устанавливаются Работодателем в соответствии с настоящим Положением по представлению непосредственного руководителя.

**6.3.** Выплата заработной платы в полном объеме является обязанностью Работодателя, обеспеченной средствами из фонда оплаты труда, формируемого на соответствующий период.